



НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОСВЕЩЕНИЯ ПМР

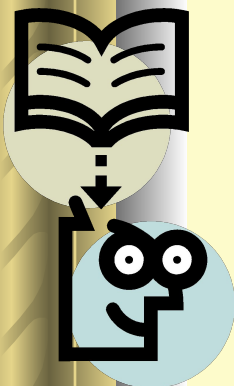


К.И.Малахивская -

*дoцент кафедры профессионального образования ГОУ
ДПО «ИРОиПК»*

Цель курса:

Данный специальный курс предназначен для повышения уровня знаний и прикладных навыков по центральным вопросам охраны труда, связанных с трудовыми правоотношениями в системе просвещения ПМР



Цели и задачи трудового законодательства

Цели трудового законодательства



Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан

Создание благоприятных условий труда

Защита прав и интересов работников и работодателей

Государство



Работодатель
физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником

Работник
физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем

Государство гарантирует право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда



Основные задачи трудового законодательства

- защита работающих от воздействия опасных и вредных производственных факторов, которые угрожают их здоровью и физической безопасности на рабочем месте (обеспечение безопасности и гигиены труда);
- обеспечение компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональной заболеваемости;
- проведение медицинской и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве.



ЕДИНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

ЗАДАЧИ

реализация прав и обязанностей населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций, в том числе лиц, непосредственно участвующих в их ликвидации

обеспечение готовности к действиям органов управления, сил и средств, предназначенных для предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций

осуществление мероприятий по социальной защите населения, пострадавшего от чрезвычайных ситуаций, проведение гуманитарных акций

прогнозирование и оценка социально-экономических последствий чрезвычайных ситуаций

международное сотрудничество в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций

разработка и реализация правовых и экономических норм, связанных с обеспечением защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций

сбор, обработка, обмен и выдача информации в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций

осуществление государственной экспертизы, надзора и контроля в области защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций

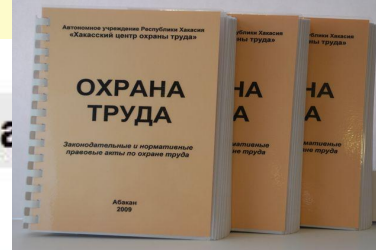
создание резервов финансовых и материальных ресурсов для ликвидации чрезвычайных ситуаций

подготовка населения к действиям при чрезвычайных ситуациях

профактива по охране труда?

- 1. Предусмотреть** систематическую работу по разделу «Охрана труда и здоровья» коллективного договора.
- 2. Ежегодно проводить** анализ Соглашения по мероприятиям по охране труда образовательного учреждения: профсоюзный комитет дважды в календарный год проводит внешнюю экспертизу условий труда работников ОУ, вносит предложения по устранению выявленных несоответствий установленным требованиям к образовательным учреждениям, фиксирует эти предложения в плане мероприятий по охране труда на текущий год, добивается выполнения этих планов.
- 3. Организовать работу уполномоченных** по охране труда профсоюзного комитета.
- 4. Регулярно информировать** членов профсоюзной организации о существующем законодательстве по вопросам обеспечения безопасных условий труда, в частности:
 - о компенсациях за работу с вредными условиями труда;
 - об организации периодических и предварительных медицинских осмотров;
 - о нормах выдачи средств индивидуальной защиты;
 - о дополнительных отпусках;
 - о выдаче смывающих и обезвреживающих средств;
 - о бесплатной выдаче молока за работу с вредными условиями труда;
 - об обеспечении санитарно-бытовыми помещениями работников ОУ;
- 5. Обеспечить контроль за:**
 - безопасным использованием оборудования в образовательном процессе;
 - обучением и инструктированием работников безопасным приемам труда;
- 6. Участвовать** в расследовании несчастных случаев на производстве.

Основные понятия охраны труда



Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности



Мероприятия по охране труда :

□ Правовые (создание правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных условий труда)

□ Социально-экономические (стимулирование работодателей в области ОТ, установление льгот за работу с тяжелыми и вредными условиями, обязательное страхование работников)

□ Организационно-технические (создание Планирование работы по ОТ, контроль за соблюдением требований ОТ, аттестация рабочих мест, использование безопасных методов работы)

□ Санитарно-гигиенические (снижение производственных вредностей, снижение профзаболеваний)

□ Лечебно-профилактические (проведение предварительных и периодических медосмотров работников с вредными и тяжелыми условиями труда)

□ Реабилитационные (обязанность работодателя представления работнику в связи с медицинскими показаниями более легкого труда)



Новая идеология в области охраны

Ключевой момент новой идеологии в области охраны труда – переход от реагирования на уже произошедшие несчастные случаи к их предупреждению, реализация комплекса превентивных мер, направленных на сохранение здоровья работающего населения:

- ✓ *повышение качества и эффективности проведения мероприятий в области охраны труда, в том числе путем утверждения стандартов безопасности труда;*
- ✓ *формирование системы установления и определения размеров компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда;*
- ✓ *совершенствование нормативного обеспечения охраны труда (утверждения правил по охране труда и типовых инструкций по охране труда, санитарных правил и норм, гигиенических нормативов для различных видов экономической деятельности);*
- ✓ *совершенствование системы обеспечения средствами индивидуальной защиты (утверждение типовых норм выдачи СИЗ для различных видов экономической деятельности)*



Социальное значение охраны труда:

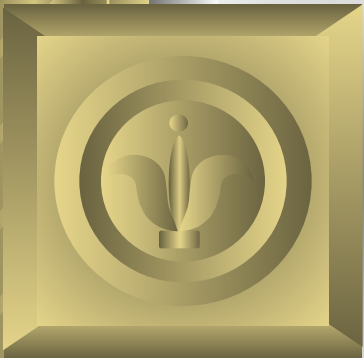
- охраняет жизнь и здоровье работников от возможных производственных вредностей;
- способствует культурно-техническому росту;
- способствует гуманизации труда.

Экономическое значение охраны труда:

- рост производительности труда работников, а тем самым и рост производства, экономики;
- сокращение потерь рабочего времени от временной нетрудоспособности работников из-за производственных травм, профессиональных заболеваний, экономии средств Фонда социального страхования.

Правовое значение охраны труда:

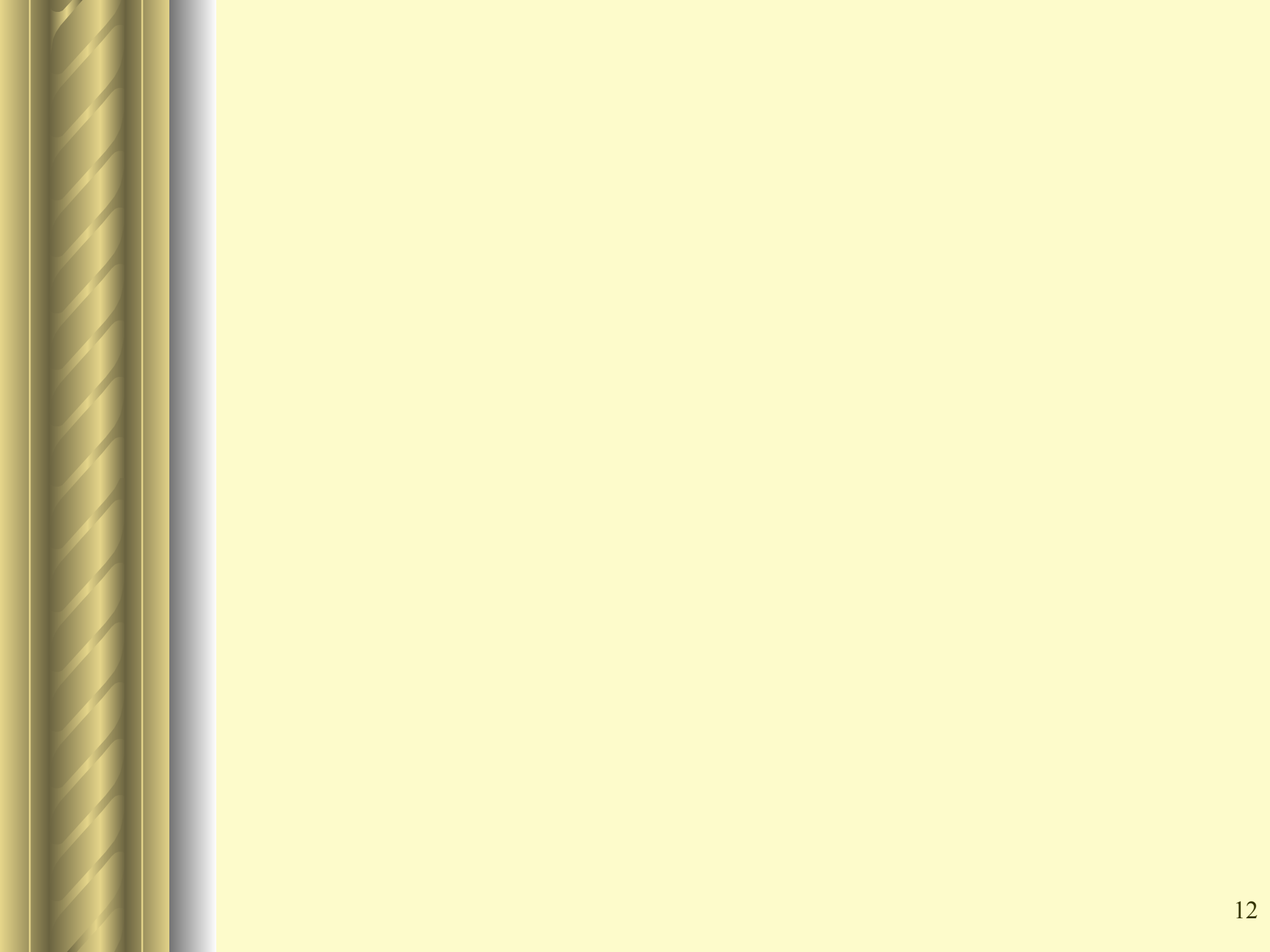
- способствует работе по трудоспособности, учитывая женский организм, организм подростков, пониженную трудоспособность инвалидов, пенсионеров;
- реализует субъективное право работников на всестороннюю охрану труда и обязанность работодателя по обеспечению этого права;
- является важнейшим элементом трудового правоотношения, прием работников осуществляется с учетом тяжести условий труда.



ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ



* Правила внутреннего трудового распорядка могут также быть приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ)



Элементы охраны труда

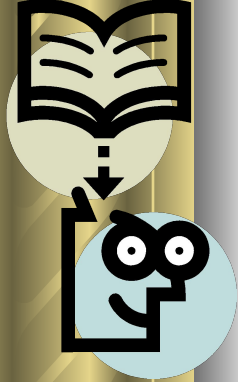
Производственная санитария определяется как система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работающих вредных производственных факторов.

Управление безопасностью труда — организация работы по обеспечению безопасности, снижению травматизма и аварийности, профессиональных заболеваний, улучшению условий труда на основе комплекса задач по созданию безопасных и безвредных условий труда.

Пожарная безопасность — состояние защищённости личности, имущества общества и государства от пожаров.

Электробезопасность — состояние защищённости работника от вредного и опасного воздействия электротока, электродуги, электромагнитного поля и статического электричества.

Гигиена труда характеризуется как профилактическая медицина, изучающая условия и характер труда, их влияние на здоровье и функциональное состояние человека и разрабатывающая научные основы и практические меры, направленные на профилактику вредного и опасного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работающих.

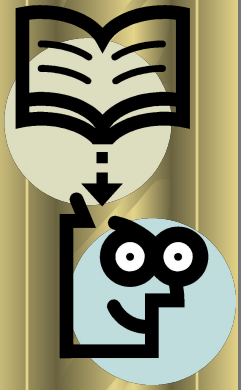


*по охране и безопасности труда в
организациях
образования ПМР включает в себя
следующие*

документы:

- Международные документы
- Конституция ПМР;
- Трудовой кодекс ПМР;
- Отдельные законы об охране и безопасности труда (1993);
- Подзаконные нормативные акты;
- Локальные нормативные акты;





Ст.5 ТК ПМР

Законодательные акты

Подзаконные нормативно-правовые акты

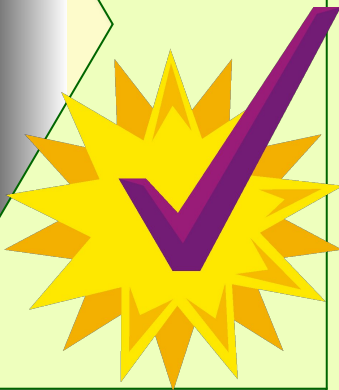
Трудовой кодекс ПМР

- - Указы Президента ПМР;
- - Постановления ВС ПМР ;
- - нормативные правовые акты исполнительных органов государственной власти;
- - нормативные правовые акты органов местного самоуправления

Законы, содержащие нормы трудового права

Нормативно-правовые акты, регламентирующие охрану и безопасность труда

Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принята на всенародном референдуме 24.12.1995 года, определяет сущность Приднестровского государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.



Конституция ПМР о труде и занятости

- Статья 35

1. **Труд свободен.** Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. **Принудительный труд запрещен.**

3. **Каждый имеет право на труд** в условиях, отвечающих **требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации** и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, а также право на **защиту безработицы.**



Статья 39

Гражданам Приднестровской Молдавской Республики **гарантируется** право на **охрану здоровья**, включая бесплатное медицинское обслуживание и лечение в государственных учреждениях здравоохранения.

Статья 40

Каждый **имеет право** на безопасную для жизни и здоровья окружающую природную среду и на возмещение вреда, причиненного нарушением этого права.

работник



Деловые качества:

- знания
- умения
- опыт
- добросовестность
- честность
- другие

политичес
кие
убеждения

отноше
ние
к
религии

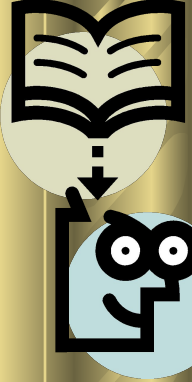
пол

раса,
национальн
ость

социальное
происхожде
ние

имуществен
ное
положение

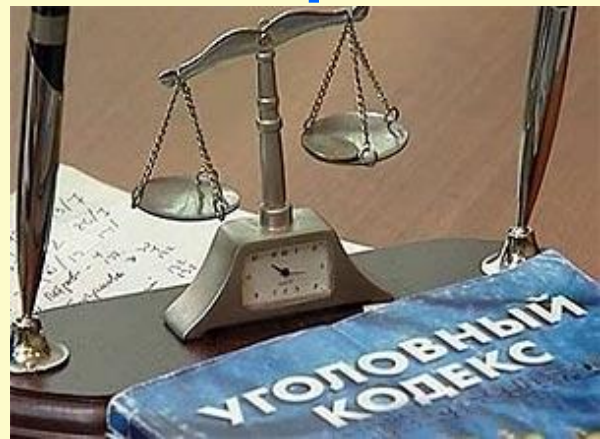
место
жительство



Уголовный кодекс ПМР ст. 141

За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до 3 (трех) лет, по этим мотивам, — наказываются штрафом в размере от 700 (семисот) до 1700 (тысячи семисот) РУМЗП либо обязательными работами на срок от 120 (ста двадцати) до 180 (ста восьмидесяти) часов.

ст.46 Конституции ПМР гарантирует каждому право на судебную защиту



Закон о внесении изменений в ТК ПМР от 7 апреля 2017 г. № 74-ЗИ-VI

- Статью 372 изложить в следующей редакции:
«Статья 372. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора
- **1. Работник имеет право обратиться в суд** за разрешением индивидуального трудового спора в течение **3 (трех) месяцев** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по **спорам об увольнении – в течение 3 (трех) месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении** либо со дня выдачи трудовой книжки, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 настоящей статьи.
- **2.** За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в **течение 1 (одного) года** со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае **невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.**

Закон о внесении изменений в ТК ПМР от 7 апреля 2017 г. № 74-ЗИ-VI

- **3. Работодатель** имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение **1 (одного) года** со дня обнаружения причиненного ущерба.
- **4.** При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных пунктами 1, 2, 3 настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом».
- *Статья 2. Настоящий Закон вступает в силу по истечении 14 (четырнадцати) дней со дня, следующего за днем официального опубликования.*



ЗАКОН ОБ ОХРАНЕ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

8 июня 1993 г.(СЗМР 93-2)

ГЛАВА 3. УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Статья 18. Управление охраной труда на предприятиях и обязанности сторон, участвующих в трудовом процессе в области охраны труда

Статья 19. Служба охраны труда на предприятиях

Статья 21. Подготовка специалистов и обучение работников по охране труда



Закон о внесении изменений в ТК ПМР от 17 октября 2017 г. № 268-ЗИ-VI

- 1. Второе предложение пункта 1 статьи 213-1 изложить в следующей редакции:
- *«Порядок проведения экспертизы условий труда устанавливается уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда».*

- 2. Пункт 1 статьи 218 изложить в следующей редакции:
- «1. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Приднестровской Молдавской Республики».

**ПРИКАЗ Государственной службы охраны
труда и промышленной безопасности ПМР от
29.11.2006 г. № 288 (САЗ 07-2)**

- **«Об утверждении перечня документов ,
подлежащих проверке при проведении
контрольных (надзорных) мероприятий
Государственной службой охраны труда и
промышленной безопасности ПМР»**

- *Согласован: Министерство промышленности
Федерация профессиональных союзов Приднестровья
Союз промышленников, аграриев и предпринимателей
Зарегистрирован Министерством юстиции
Приднестровской Молдавской Республики 5 января
2007 г. **Регистрационный N 3771***



1. Указ Президента ПМР от 20 июля 2006 г. № 386 «Об утверждении Порядка обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»
2. Постановление Правительства ПМР от 20 декабря 2013 г. № 310 «Об утверждении Положения о расследовании и учёте несчастных случаев на производстве»
3. Постановление Правительства ПМР от 01 февраля 2016 г. № 15 «О внесении изменений в Постановление Правительства ПМР от 25 сентября 2013 года № 221 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по охране труда»
4. Постановление Правительства ПМР от 01 февраля 2016 г. № 14 «Об утверждении Положения о порядке обучения охране труда и проверки знаний охраны труда работниками организаций»

6. Приказ Министерства просвещения ПМР от 02 апреля 2004 г. № 305 «Об утверждении Типового Положения «О комиссии по охране труда» в организациях образования системы просвещения ПМР»
7. Приказ Министерства просвещения ПМР от 02 августа 2004 г. № 1016 «О введение в действие «Правил безопасности в кабинетах химии в организациях образования системы просвещения ПМР»
8. Приказ Министерства просвещения ПМР от 13 июня 2005 г. № 579 «О введении в действие «Правил по технике безопасности в кабинетах обслуживающего труда, технологических лабораториях, учебных, учебно-производственных мастерских организаций образования»
9. Приказ Министерства просвещения ПМР от 21 февраля 2005 г. № 96 «О введение в действие «Правил по технике безопасности в кабинетах (лабораториях), физики организаций образования»

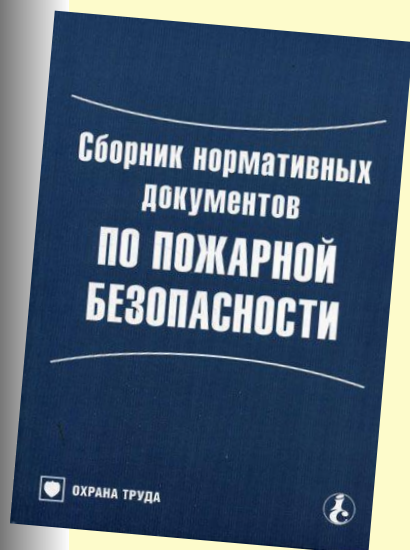
10. Приказ Министерства просвещения ПМР от 06 февраля 2005 г. № 172 «О введение в действие «Правил по технике безопасности при проведении учебного процесса по биологии в организациях образования»

11. Приказ Министерства просвещения ПМР от 02 февраля 2005 г. № 146 «О введение в действие «Правил по технике безопасности в кабинетах информатики и вычислительной техники организаций образования»



12. Приказ Министерства Внутренних
Дел ПМР от 30 января 2013 г. № 23

«Об утверждении и введении в действие
противопожарных требований к
эксплуатации огнетушителей»



13. Приказ Министерства Внутренних
Дел ПМР от 13 мая 2005 г. № 167

«Об утверждении и введении в
действие правил пожарной
безопасности для образовательных
учреждений на территории ПМР

Правовой статус педагогического работника



Права



профессиональные права специалиста, осуществляющего педагогическую деятельность (п.1 ст.21 ТК ПМР, ст.54 Закона ПМР «Об образовании»)

Обязанности



объективно необходимое должное поведение в обществе и в процессе осуществления педагогической деятельности (п.2 ст.21 ТК ПМР)

Свободы



свободное распоряжение своими педагогическими способностями и навыками (раздел 2 Конституции ПМР, квалификационные характеристики по должностям работников учреждений образования, типовое положение об образовательном учреждении)

Ответственность

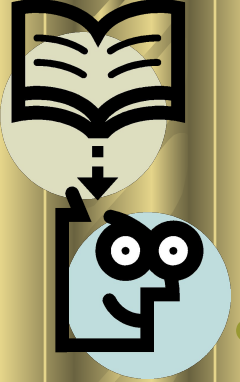
применение к правонарушителям предусмотренных санкций правовой нормы, мера государственного принуждения (ст.342 ТК ПМР, Устав организации образования, Правила внутреннего распорядка, трудовой договор и др.).

Право на занятие педагогической деятельностью

(ст. 312 ТК ПМР).

- «К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие квалификацию, определяемую типовым положением о соответствующем типе организации образования, при этом они обязательно должны иметь высшее профессиональное или среднее профессиональное образование либо пройти в установленном порядке профессиональную подготовку.
- Не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена:
 - приговором суда;
 - медицинскими противопоказаниями;
 - имеющими судимость за определенные преступления».

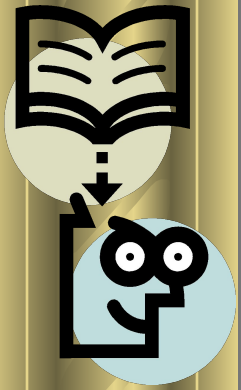




20 февраля 2012 года Трудовой кодекс дополнен новой статьей 331-1 следующего содержания:

- К трудовой деятельности в сферах образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних **не допускаются лица,**
- имеющие или **имевшие судимость**, подвергающиеся или подвергавшиеся **уголовному преследованию** (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям)
- за преступления против **жизни и здоровья**, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления),
- **половой неприкосновенности** и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности





Трудовой кодекс ПМР

от 19 июля 2002 года № 161-3-III (САЗ 02-29)

Состоит из 5 частей, 14 разделов, 59 глав
и 404 статьи

Определяет:



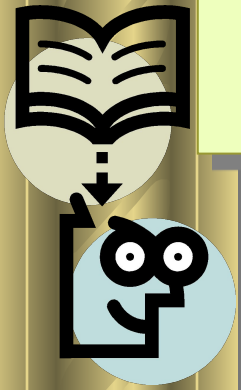
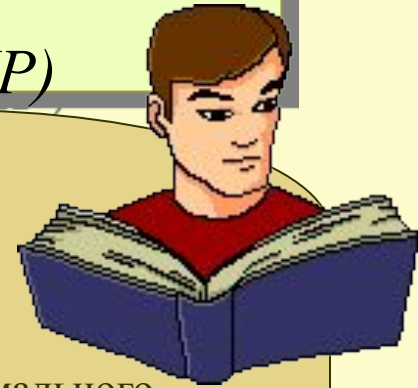
- основы государственной политики в сфере трудовых отношений;
- закрепляет и конкретизирует систему трудовых прав и свобод;
- устанавливает государственные гарантии их соблюдения и защиты;
- регулирует отношения работников и работодателей, возникающие в связи с заключением и реализацией трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений.

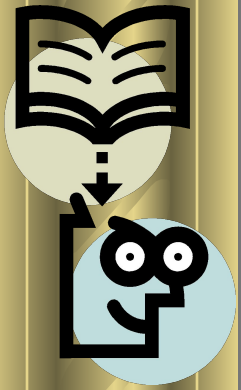


Основные задачи трудового законодательства *(ст.1 ТК ПМР)*

Являются:

- «создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:
- а) по организации труда и управлению трудом;
 - б) по трудоустройству у данного работодателя;
 - в) по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
 - г) по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
 - д) по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
 - е) по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
 - ж) по надзору и контролю (в том числе общественному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
 - з) по разрешению трудовых споров».





Социальное партнерство

(ст.23,24 ТК ПМР)

Основные принципы:



- «а) **равноправие** сторон;
- б) **уважение** и учет интересов сторон;
- в) **заинтересованность** сторон в участии в договорных отношениях;
- г) содействие государства в **укреплении и развитии** социального партнерства на демократической основе;
- д) соблюдение сторонами и их представителями Трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики;
- е) полномочность представителей сторон;
- ж) **свобода выбора** при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- з) **добровольность** принятия сторонами на себя обязательств;
- и) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- к) **обязательность выполнения** коллективных договоров, соглашений;
- л) **контроль** за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- м) **ответственность** сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений».





- Статья 8. **Локальные** нормативные акты, содержащие нормы трудового права
- Статья 21. Основные права и обязанности **работника**
- Статья 22. Основные права и обязанности **работодателя**
- **ГЛАВА 7. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ (ст.40 – ст. 51)**
- Статья 40. Коллективный договор
- **РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. Глава 10 (ст.56 – ст. 84-1**
- Статья 60-1. Работа **по совместительству**
- Статья 60-2. **Совмещение профессий** (должностей).Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
- Статья 77. Общие **основания прекращения** трудового договор
- Статья 78. Расторжение трудового договора по **соглашению сторон**
- Статья 79. Прекращение **срочного** трудового договора
- Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (**по собственному желанию**)
- Статья 81. Расторжение трудового договора **по инициативе работодателя:**

● РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. Глава 15 - 16. (ст.91 – ст.105)

● РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА. Глава 17 -18. (ст. 106 – 113).

● ОТПУСКА. Глава 19 (ст.114 – ст.128)

● РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. Глава 20 (ст.129 -132)

● ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА Глава 21.(ст.133 -156)

● РАЗДЕЛ 8. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА (ст.186 - 192)

● РАЗДЕЛ 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ (ст. 193 – 194)

● ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ. РАЗДЕЛ 12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

● ГЛАВА 44. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ (ст.278- 284)

● ГЛАВА 51. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ст. 312 -316)

● ЧАСТЬ ПЯТАЯ. РАЗДЕЛ 13. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

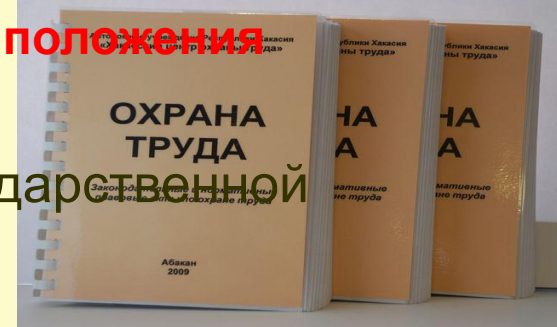
● РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

● ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

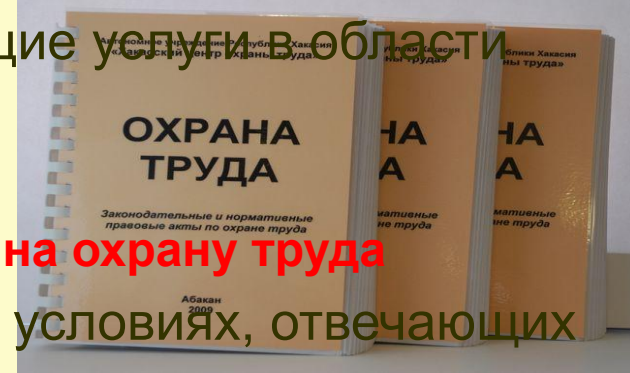
● Глава 55-59 (ст.332 – 398)

● ГЛАВА 60. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (ст.399)

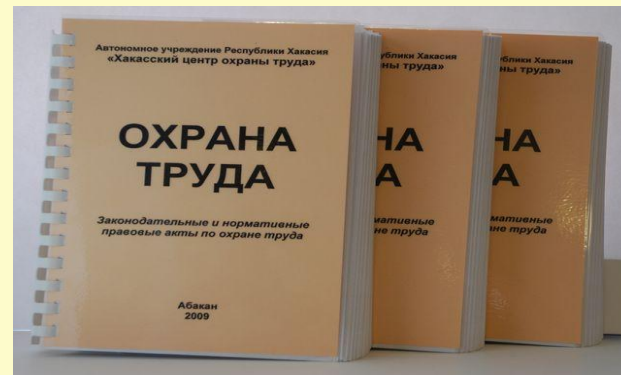
- **Раздел 10. Охрана труда, Глава 33. Общие положения**
- Статья 206. Основные понятия
- Статья 207. Основные направления государственной политики в области охраны труда
- **Глава 34. Требования охраны труда**
- Статья 208. Государственные нормативные требования охраны труда
- Статья 209. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда
- Статья 210. Медицинские осмотры некоторых категорий работников
- Статья 211. Обязанности работника в области охраны труда
- Статья 212. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда
- **Глава 35. Организация охраны труда**
- Статья 213. Государственное управление охраной труда
- Статья 213-1. Государственная экспертиза условий труда
- Статья 213-2. Аттестация рабочих мест по условиям труда
- Статья 214. Служба охраны труда в организации



- Статья 214-1. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда
- Статья 215. Комиссии по охране труда
- **Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда**
- Статья 216. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда
- Статья 217. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда
- Статья 218. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты
- Статья 219. Выдача молока и лечебно-профилактического питания
- Статья 220. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников
- Статья 221. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников
- Статья 222. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда
- Статья 223. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда



- **Статья 224. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету**
- **Статья 225. Обязанности работодателя при несчастном случае**
- **Статья 225-1. Порядок извещения о несчастных случаях**
- **Статья 226. Порядок расследования и учет несчастных случаев**
- **Статья 227. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев**



Основные обязанности работодателя по охране труда (ТК ПМР ст. 209)

Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации

Разработку и утверждение инструкций по охране труда, ознакомление работников с требованиями охраны труда

Обучение по охране труда и оказанию первой помощи

Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда

Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников,

Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля,

Организацию контроля за состоянием условий труда

Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда

Работодатель обязан обеспечить:

Режим труда и отдыха работников

санитарно - бытовое и лечебно профилактическое обслуживание работников

Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации

Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты

Приобретение и выдачу за счет собственных средств СИЗ

Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников

Организацию контроля за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Основные термины и определения охраны труда

Ст. 209 ТК ПМР – «Работодатель обязан обеспечить информирование работников об **условиях и охране труда** на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья»

Ст. 216 ТК ПМР «Каждый работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя, об **условиях и охране труда на рабочем месте**, о существующем риске повреждения здоровья,

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия

Условия труда - совокупность **факторов производственной среды и трудового процесса**, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника

Факторы производственной среды :

- физические факторы;
- химические факторы;
- биологические факторы.

Факторы трудового процесса:

- тяжесть труда;
- напряженность труда.



В зависимости от уровня, концентрации, продолжительности воздействия и выраженности изменений в организме производственные факторы оказывают воздействие на человека:

Оптимальное

Допустимое

Вредное

Опасное

ГОСТ 12.0.003-74 – «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация»

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено (т.е. уровни воздействия производственных факторов не превышают установленных гигиенических нормативов)

Гигиенические нормативы условий труда - уровни вредных производственных факторов, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе, но не более 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.

Факторы производственной среды

Физические факторы:

- движущиеся машины и механизмы;
- подвижные части производственного оборудования;
- передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;
- параметры микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение);
- неионизирующие электромагнитные поля и излучения:
 - электростатические поля,
 - постоянные магнитные поля (в т. ч. и геомагнитное),
 - электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц),
 - электромагнитные излучения радиочастотного диапазона,
 - электромагнитные излучения оптического диапазона (в т. ч. лазерное и ультрафиолетовое);
- ионизирующие излучения;
- производственный шум, ультразвук, инфразвук;
- вибрация (локальная, общая);
- аэрозоли (пыли);
- освещение

Биологические факторы

- микроорганизмы: бактерии, вирусы.
- макроорганизмы: животные, растения.

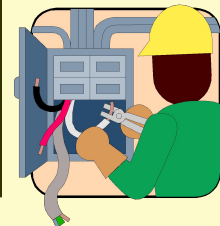
Химические факторы

- вещества, содержащиеся в сырье, продуктах, полупродуктах и отходах производства, в т.ч. некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и/или для контроля которых используют методы химического анализа

Классификация условий труда по степени вредности и опасности

Оптимальные условия труда (1 класс) -

условия, при которых сохраняется здоровье работающих, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности



Допустимые условия труда (2 класс) -

условия при которых уровни факторов среды и трудового процесса не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство

Вредные условия труда (3 класс) -

характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное действие на организм работающего и/или его потомство

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) -

характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. и тяжелых форм.

Классификация условий труда по степени вредности и опасности

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности:

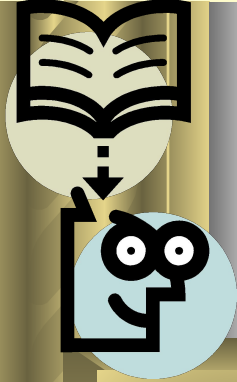


1 степень 3 класса (3.1) - условия труда при которых факторы среды и трудового процесса вызывают функциональные изменения в организме работников, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья

2 степень 3 класса (3.2) - условия труда при которых факторы среды и трудового процесса вызывают стойкие функциональные изменения в организме работников, приводящие к появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм профессиональных заболеваний, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет)

3 степень 3 класса (3.3) - условия труда при которых факторы среды и трудового процесса вызывают стойкие функциональные изменения в организме работников, приводящие к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности

4 степень 3 класса (3.4) - условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности).

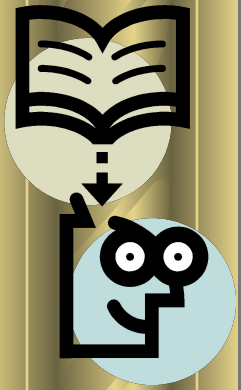


ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЕ





Охрана труда работников в возрасте до 18 лет



Возраст, с которого допускается заключение трудового договора ст. 63 ТК ПМР

14



15

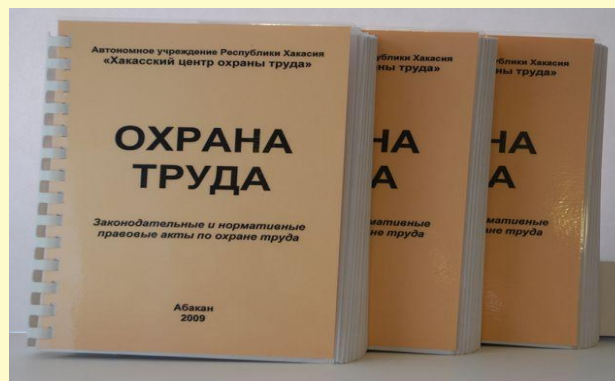
*с письменного согласия
одного из родителей
(опекуна, попечителя)*

*получение основного общего
образования либо оставление
ОО
в соответствии с законом, для
выполнения легкого труда, не
причиняющего вреда здоровью*

16

*самостоятельн
о*

- **ОХРАНА ТРУДА МОЛОДЕЖИ** — система сохранения жизни и здоровья работающих в возрасте до 18 лет.
- **Глава 42 ТК ПМР** устанавливает ограничения и запреты на применение труда несовершеннолетних работников в отдельных сферах. Установление таких ограничений и запретов призвано обеспечить охрану здоровья и нравственного развития работников моложе 18 лет, в частности запрещается физически тяжелый труд и труд в опасных и вредных условиях.



- Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медосмотру.
- Медосмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 262 ТК ПМР).





Ограничения в переноске тяжестей ст. 261 ТК ПМР

- *предельно допустимая норма при поднятии тяжестей*

10 кг

- *подростки до 18 лет ни при каких условиях не должны приниматься на работы, заключающиеся исключительно в переноске тяжестей*



Нормы труда для несовершеннолетних

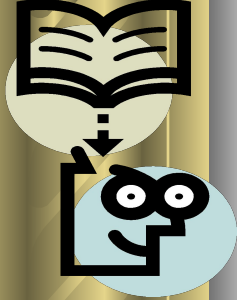
Ст. 92 ТК ПМР

- а) для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю**
- б) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю**

Ст. 94 ТК ПМР

Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- а) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов**
- б) для учащихся ОУ, ОУ начального и среднего профобразования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа**



Отпуска, предоставляемые несовершеннолетним

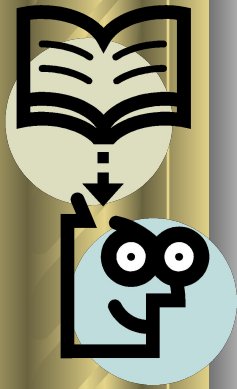
Ст. 122

- *ежегодный оплачиваемый отпуск*
- *работникам в возрасте до 18 лет – право на использование отпуска за первый год работы может быть предоставлен до истечения 11 месяцев*

Ст. 267

- *работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован в любое удобное для них время года*

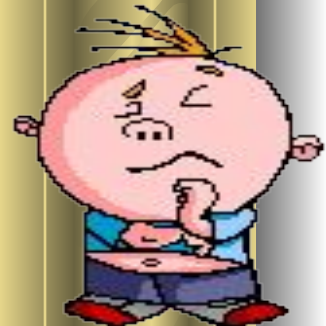




Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет

ст. 261 ТК ПМР

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).
- Запрещаются переноска и передвижение тяжестей
-



В частности, Перечень содержит ограничения по следующим видам работ:

- работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную;

- легкая промышленность;
- пищевая промышленность;
- полиграфическое производство;
- транспорт;
- связь;
- сельское хозяйство;
- учреждения здравоохранения, ветеринарные учреждения, фармацевтические фабрики;
- производство учебно-наглядных пособий;
- работы, выполняемые в различных отраслях экономики.
- и т.д.

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ И ЖЕНЩИН

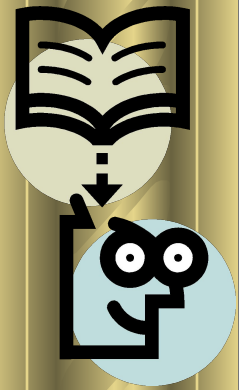


НА РАБОТАХ, СВЯЗАННЫХ С ПОДЪЕМОМ И ПЕРЕМЕЩЕНИЕМ ВРУЧНУЮ ТЯЖЕСТЕЙ, ПРЕВЫШАЮЩИХ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫЕ ДЛЯ НИХ НОРМЫ, ЗАПРЕЩАЕТСЯ!

Ст. 263 ТК ПМР



Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством ПМР с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).⁵⁷

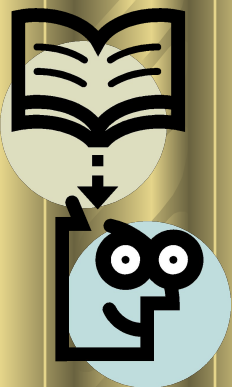


Трудовой договор



План

1. Понятие трудового договора
2. Содержание трудового договора
3. Порядок заключения трудового договора
4. Виды трудовых договоров
5. Перевод на другую работу
6. Основания прекращения трудового договора



1. Понятие трудового договора

Каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию

Свобода труда-свобода заключения трудового договора

Трудовой договор



-Соглашение о труде в качестве конкретного работника,
-юридический факт, являющийся главным основанием заключения трудового договора,
-часть трудового права

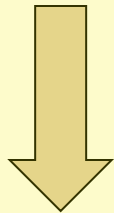
Соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечить условия труда (ст.56 ТК ПМР)

1. Понятие трудового договора

Признаки трудового договора

- предметом является личное выполнение трудовой функции,
- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка,
- оплата труда по заранее установленным нормам,
- администрация обязана организовать труд и его охрану.
- двустороннее соглашение.

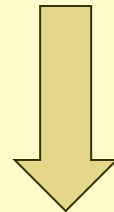
Стороны трудовых отношений



гражданин

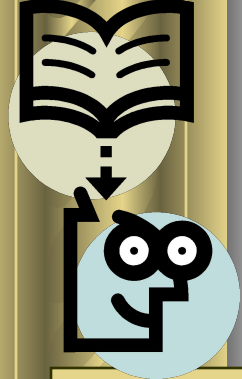
ТК ПМР

ст.20



работодатель

Обязанности сторон



Гражданин

*добросовестно
трудиться*

*соблюдать трудовую
дисциплину*

беречь имущество

*выполнять нормы
труда*

Работодатель

*рационально
использовать труд*

*создавать условия
труда*

оплачивать труд

*осуществлять
повышение
квалификации*

1. Понятие трудового договора

Работодатель (ст.20 ТК ПМР)

Юридические лица

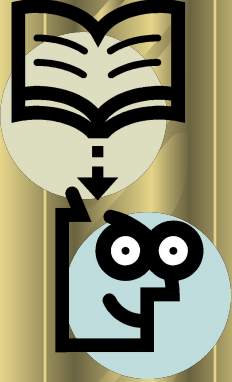
- коммерческие,
- некоммерческие,
- государственные



Физические лица

- предприниматель с 18-летнего возраста
- С 14 до 18-законные представители

Субъекты трудового договора равноправны !!!



Содержание трудового договора ст. 57 ТК ПМР

Совокупность всех его условий.



В трудовом договоре указываются:

- *Ф.И.О. работника и наименование работодателя;*
- *Сведения о документах удостоверяющих личность*
- *место и дата заключения трудового договора*

**Обязательные и дополнительные
условия трудового договора**

2. Содержание трудового договора

Виды условий (ст.57 ТК ПМР):

обязательные

Место работы;
Дата начала работы;
Трудовая функция;
Режим труда и отдыха;
Условия оплаты труда;
Социальное страхование.

дополнительные

условие об испытании;
о неразглашении охраняемой
законом тайны
(государственной,
служебной, коммерческой и иной)
и т.д.

Место работы:

Обычно определяется местонахождением организации или уточняется в договоре (например-филиал), изменение возможно лишь по обоюдному согласию

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора ст. 65 ТК ПМР

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

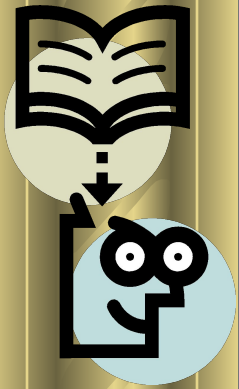
- трудовая книжка, за исключением когда работник поступает на работу впервые или по совместительству;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний
- справка об отсутствии судимости



Трудовая книжка (ст. 66 ТК ПМР)

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем

- Является основным документом при приеме на работу,
- Заводится в течение 5 дней с момента приема на работу,
- Заносятся сведения о выполняемой работе и поощрениях



ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИКИ ПМР 20 ноября 2006 г. N 721 (САЗ 07-17)

«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ФОРМЫ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ,
ПРАВИЛ ВЕДЕНИЯ И ХРАНЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК,
ИЗГОТОВЛЕНИЯ БЛАНКОВ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ И
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ,
ИНСТРУКЦИИ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК»

● **Согласован:** Министерство здравоохранения и социальной защиты Государственная служба охраны труда и промышленной безопасности

● **Зарегистрирован** Министерством юстиции Приднестровской Молдавской Республики 18 апреля 2007 г.
Регистрационный N 3890



Трудовые книжки нового образца вводятся в действие с 01 января 2008 года.



Имеющиеся у работников трудовые книжки **ранее установленного образца действительны**, обмену на трудовые книжки нового образца **не подлежат** и действуют **наравне с трудовыми книжками других государств**.

Считать утратившим силу Приказ Министра экономики ПМР от 08 августа 2003 г. N 223 "Об утверждении Правил "О порядке ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей"(рег. N 2364 от 25 августа 2003 года) (САЗ 03-35) с дополнениями, внесенными Приказом Министра экономики от 12 января 2004 года N 7(рег. N 2661 от 17 марта 2004 года) (САЗ 04-12).



О внесении изменений в ТК ПМР

Статью 66 дополнить пунктом 7 следующего содержания:

- **Использование работником одновременно нескольких трудовых книжек или трудовой книжки и дубликата трудовой книжки не допускается. За использование нескольких трудовых книжек или трудовой книжки и дубликата трудовой книжки, оформленных одновременно у разных работодателей, работник привлекается к административной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики».**



Закон ПМР от 3 февраля 2018 г. № 28-

ЗД-VI Внести в Кодекс ПМР

об административных правонарушениях

от 21 января 2014 года № 10-3-V

(САЗ 14-4) с изменениями и дополнениями

- **Пункт 1 статьи 5.31 после слов «административного штрафа» дополнить словами «на граждан, вступивших в трудовые отношения с работодателем, в размере от 50 (пятидесяти) до 100 (ста) РУ МЗП» с последующей запятой.**

- Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК ПМР – форма ТД);



- Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК ПМР);
- Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора и объявляется работнику под роспись в течении трех рабочих дней (ст. 68 ТК ПМР);



ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ,

заключаемого между работодателем (юридическим лицом)
и работником

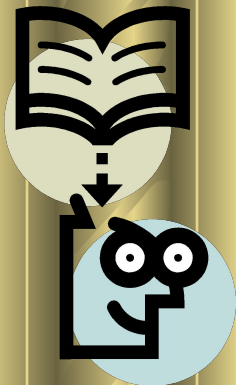
**ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИКИ ПМР
13 декабря 2004 г. № 638 (САЗ 05-3)**

Зарегистрирован Министерством юстиции ПМР 12 января 2005 г. Рег. № 3066

**В соответствии со ст. 57 (содержание ТД) Трудового
кодекса ПМР от 19 июля 2002 г. N 161-3-III (САЗ 02-29),**

**Считать утратившим силу Приказ Министра
экономики ПМР от 11 января 2003 года N 8 "Об
утверждении Трудового договора» (рег.№ 2110 от 10
апреля 2003 года) (САЗ 03-15).**





<i>Наименование организации</i>	<i>по ОКПО</i>	<i>Код</i>
	<i>Дата</i>	<i>Номер документа</i>

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работника на работу

В соответствии с пунктом _____ статьи _____ Трудового кодекса ПМР, приказываю:
Принять на работу

	<i>Дата</i>
<i>с</i>	
<i>по</i>	

_____ *фамилия, имя, отчество* _____ *Табельный номер*

_____ *наименование структурного подразделения*

_____ *наименование должности, профессии, разряд, квалификационная категория*

условия приема на работу, характер работы

с окладом (тарифной ставкой) _____ руб. _____ коп.
надбавкой _____ руб. _____ коп.
доплатой _____ руб. _____ коп.

с испытательным сроком _____ месяцев

Основание:
Трудовой договор от « _____ » _____ 20 _____ года № _____
Руководитель организации _____

_____ *должность* _____ *подпись* _____ *расшифровка подписи*

С приказом
(распоряжением) ознакомлен _____ « _____ » _____ 20 _____ года
подпись работника



Наименование организации _____

по ОКПО

Код

Дата

Номер документа

**ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работников на работу**

В соответствии с пунктом _____ статьи _____ Трудового кодекса ПМР, приказываю: принять на работу

Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Структурное подразделение	Должность, профессия, разряд, квалификационная категория	Оклад (тарифная ставка), руб.	Надбавка, доплата, руб.		Основание: трудовой договор		Период работы		Испытательный срок, месяцев	С приказом (распоряжением) ознакомлен. Подпись работника. Дата
							дата	номер	с	по		

Руководитель организации _____

должность

подпись

расшифровка подписи

3. Порядок заключения трудового договора

Прием на работу производится по принципу отбора по деловым качествам

Запрещается необоснованный отказ от приема на работу, в зависимости от расы, пола, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, религиозных убеждений и т.д. (ст. 3 ТК ПМР)

Отказ от приема на работу может быть обжалован в суде

Трудовой договор может быть заключен с 14 до 16 летнего возраста

-в период летних каникул (устанавливается сокращенный рабочий день- не более 24 ч. в неделю), ст.92 ТК ПМР

с 16 до 18 лет:

-заключается самостоятельно (устанавливается сокращенный рабочий день -не более 36 ч. в неделю),

3. Порядок заключения трудового договора

Испытание при приеме на работу

**-устанавливается по соглашению сторон. (ст. 70 ТК ПМР)
(срок испытания - не более 3- 6 месяцев)**

В испытательный срок входит время фактической работы

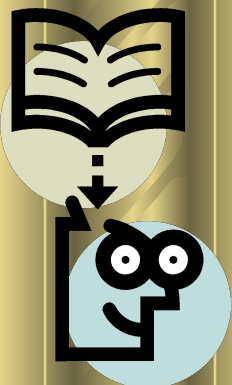
Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание,

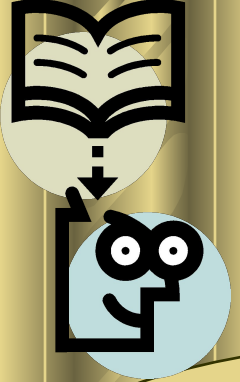
Увольнение работника не выдержавшего испытание возможно лишь до окончания испытательного срока Ст. 71 ТК ПМР



Испытание не устанавливается ст.70 ТК ПМР:

- **Беременным** и женщинам, имеющих детей
- в возрасте до полутора лет;
- Лицам **не достигших возраста 18 лет**;
- Лицам, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение **одного года со дня окончания** образовательного учреждения;
- **Избранные** на должность или по **конкурсу**
- Заключившие трудовой договор на срок **до 2 мес.**
- Лицам, приглашенным на работу в порядке **перевода** от другого работодателя по согласованию между работодателями
- В иных случаях предусмотренных законодательством и коллективным договором.





Виды трудовых договоров ст. 58, 61 ТК ПМР

бессрочный

(срок действия
неопределен)

*Если в трудовом договоре **не оговорен срок** его действия,
то договор заключен на **неопределенный срок***

*Трудовой договор вступает **в силу со дня его подписания***

*Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы,
то работник должен приступить к работе **на следующий день** после вступления договора в силу*

*Если работник не приступил к работе в установленный
срок без уважительных причин **в течении недели**, то
трудовой договор **аннулируется***

срочный

(заключается на
срок
~~не более 5 лет~~)

4. Виды трудовых договоров

Выполнение в свободное от основной работы
время др. регулярно оплачиваемой работы

внутреннее

На том же самом предприятии

внешнее

На другом предприятии

разрешения на совместительство не требуется

Исключение:

- служащие государственного аппарата,
- судьи, прокуроры,
- а так же руководители



- рабочий день совместителя не может превышать половины времени рабочего дня для основного работника,
 - увольнение совместителя возможно в случае приема на работу на его место постоянного работника(предупреждают за 2 недели)
- ст. 284 ТК ПМР

5. Перевод на другую работу.(ст.72-1 ТК ПМР)

перевод на другую работу

Изменение в деятельности работника, когда ему предоставляется другая работа по сравнению с оговоренной по трудовому договору

ИЗМЕНЯЮТСЯ:

-место работы,
-трудовая функция.

перевод ≠ перемещение

изменение в рамках организации и места работы, структурного подразделения, агрегата, механизма и др. в пределах специальности, профессии, квалификации – **не требует согласия работника.**

(п.3 ст. 72-1 ТК ПМР)



5.Перевод на другую работу

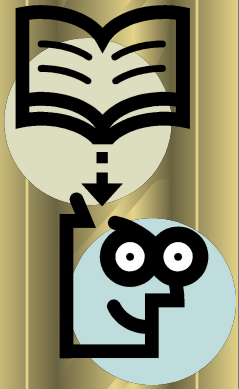
Временный перевод (ст.72-2 ТК ПМР)

Перевод внутри организации или в другую местность только с согласия работника

Срок – не более одного месяца, с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе

временный перевод по инициативе работника по медицинским показаниям

- Перевод осуществляется временно, или постоянно
- Для беременных женщин снижаются нормы выработки, или они переводятся на работу исключая воздействие неблагоприятных факторов при сохранении среднего заработка по прежней работе



ГОУ «Тираспольский машиностроительный лицей»
Наименование организации

№ по ОКПО

Код
2562146

Дата	Номер документа

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о переводе работника на другую работу

В соответствии с пунктом 1 статьи 72 Трудового кодекса ПМР, приказываю:
перевести на другую работу

Дата	
с	28.08.2005г.
по	

Петрову Раису Ивановну

Табельный номер
006

фамилия, имя, отчество

постоянно

вид перевода (постоянно, временно)

прежнее место работы

Административно-вспомогательный персонал

наименование структурного подразделения

Заведующая учебной частью

наименование должности, профессии, разряд, квалификационная категория

по состоянию здоровья

причина перевода

новое место работы

наименование структурного подразделения

Преподаватель математики

наименование должности, профессии, разряд, квалификационная категория

оклад (тарифная ставка) 250 РУ МЗП

надбавка 8% (за стаж) – 24 г 5м 28 д

II категория преподавателя математики

Основание:

изменение к трудовому договору от « 30 » августа 20 04 года № 147

Руководитель организации

директор

должность

подпись

В.С. Сидоров

расшифровка подписи

С приказом

(распоряжением) ознакомлен

подпись работника

« _____ » _____ 20 _____ года

6. Прекращение трудового договора

Основания прекращения трудового

договора

истечение срока

трудового
договора

ст. 79 ТК ПМР

соглашение
сторон
ст. 78 ТК ПМР

по инициативе
работника
ст. 80 ТК ПМР

по инициативе
работодателя ст. 71 ТК ПМР
(результаты испытания), ст. 81

перевод работника
п/п «Д» п. 1 ст. 77 ТК
ПМР

отказ работника от работы в связи
с изменением существенных условий
договора ст. 75 ТК ПМР

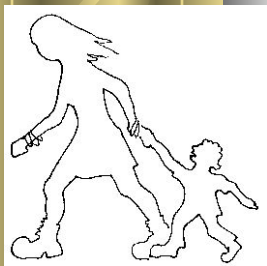
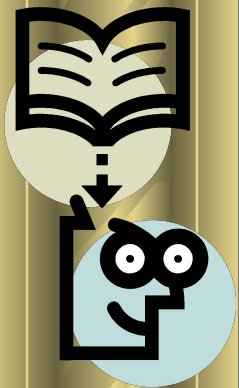
обстоятельства,
не зависящие от
сторон
ст. 83 ТК ПМР

днем увольнения работника
является **последний день его работы**



Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками (ст.316 ТК ПМР):

- 1. «**Повторное**, в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения.
- 2. Применение, в том числе **однократное**, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим **насилием** над личностью обучающегося.
- 3. Достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала государственного и муниципального образовательного учреждения **возраста 65 лет**» (ст.313 п.4 ТК ПМР).



Расторжение трудового договора по инициативе работника ст.80 ТК ПМР

**предупредить
в письменной форме
за 1 месяц**

**по соглашению сторон
может быть
расторгнут
до истечения срока**

**до истечения срока
работник может
отозвать свое заявление**

**в последний день работодатель обязан выдать
работнику:**

- трудовую книжку
- произвести окончательный расчет



Унифицированная форма № Т-61

Утверждена приказом Министерства
экономики ПМР от 27 августа 2004 г.
№ 440

ГОУ «ПГИРО»		Код	
		по ОКПО	
Наименование организации			
Трудовой		Дата	
		Номер	
		Дата	Номер документа
		13.04.2009	88

ЗАПИСКА-РАСЧЕТ

при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Григорьева Мария Ивановна

Табельный номер 0001

ведущий методист

наименование должности, профессии, разряд, квалификационная категория

филиал ГОУ «ПГИРО» в городе Рыбница

наименование структурного подразделения

Работник уволен « 13 » апреля 2009 г.

в соответствии со статьей 77 п. 1 «Д» ТК ПМР переводом в МОУ «Рыбницкая СОШ №8»

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

приказом распоряжением от « 13 » апреля 2009 г. № 49 -К

Использовано авансом _____ дней отпуска за период работы

Не использованы 38 календарных дней

с «07» 08 2008 г.

по «13» 04 2009 г.

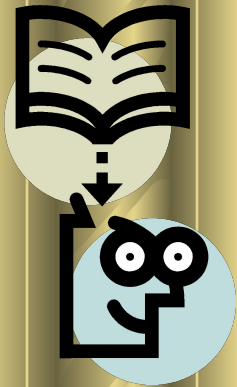
Работник кадровой службы *Главный специалист по кадрово-правовым вопросам – К.И.Малаховская*

« 13 » 04 2009г.

должность

подпись

расшифровка подписи



расторжение договора по инициативе работодателя ст 81 ТК ПМР



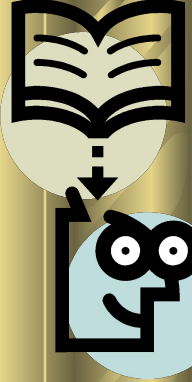
- ликвидация организации;**
- сокращение численности или штата работников организации;**
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;**
- смена собственника имущества организации;**
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания;**
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более чем 4 часов подряд);**
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения**

Расторжение договора производится с согласия выборного профсоюзного органа !!!

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК ПМР)

- **призыв работника на военную службу;**
- **восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда;**
- **не избрание на должность;**
- **осуждение работника к наказанию, в соответствии с приговором суда;**
- **признание работника полностью нетрудоспособным;**
- **смерть работника**
- **В случае наступления чрезвычайных ситуаций (природные катаклизмы и военные действия)**





Перевод на постоянную работу к др. работодателю (п/п «Д»п.1 ст.77 ТК ПМР)

Меняется сторона ТД (работодатель)

- Согласие работника или его просьба

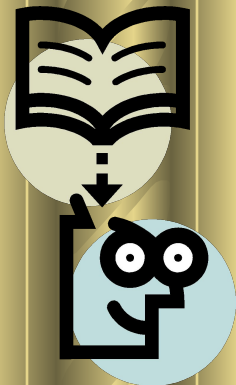


6. Прекращение трудового договора

Порядок расторжения трудового договора

- администрация издает приказ о расторжении трудового договора
- обязана выдать трудовую книжку, с записью причины увольнения, в соответствии со ст.77 ТК ПМР
- трудовая книжка выдается работнику в день его увольнения,
- при задержки трудовой книжки в случае обращения работника в суд выплачивается средний заработок за время его вынужденного простоя





_____ по ОКПО	Код	
Наименование организации	Дата	Номер документа

ПРИКАЗ

(распоряжение)

о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

В соответствии с пунктом _____ статьи _____ Трудового кодекса ПМР, приказываю:

прекратить действие трудового договора от « _____ » _____ 20 ____ года № _____

и уволить « _____ » _____ 20 ____ года

Табельный номер

_____ фамилия, имя, отчество

_____ наименование структурного подразделения

_____ наименование должности, профессии, разряд, квалификационная категория

_____ основание

с выплатой компенсации за _____ дней неиспользованного отпуска

Решение профсоюзного органа о согласии на увольнение по инициативе работодателя от

« _____ » _____ 20 ____ года № _____

Руководитель организации _____

_____ должность

_____ подпись

_____ расшифровка подписи

С приказом

(распоряжением) ознакомлен _____

« _____ » _____ 20 ____ года

_____ подпись работника

Рабочее время и время отдыха

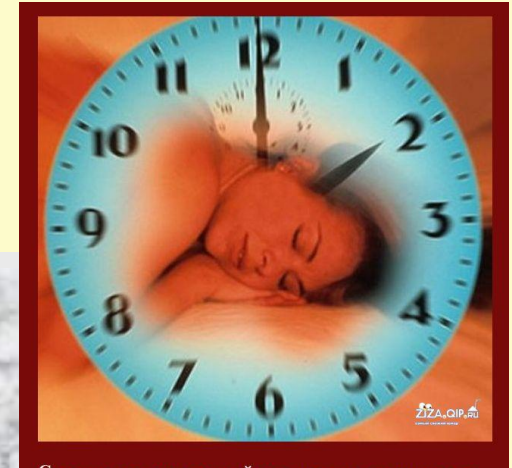




План

Человек, вооруженный знанием, -
непобедим.

М.Горький



1. Понятие и виды рабочего времени
2. Понятие и виды времени отдыха





Рабочее время

— это установленный законом отрезок времени, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые функции.

Рабочий день — это установленная законом продолжительность рабочего времени в течение суток. Согласно ст. 95 ТК рабочий день равен семи часам при шестидневной рабочей неделе (пяти часам накануне выходных и праздничных дней) и восьми часам при пятидневной рабочей неделе.

Рабочая смена — это продолжительность рабочего времени, которое работник должен отработать согласно графику сменности в течение суток. По длительности рабочая смена может быть больше рабочего дня, но необходимо, чтобы в течение недели или месяца установленная законом норма рабочего соблюдалась.

Рабочая неделя — это установленная законом продолжительность рабочего времени в часах в рамках календарной недели. Недельная норма не должна превышать 40 часов

Сокращенное рабочее время

несовершеннолетние:
с 16 до 18 лет подростки могут работать шести часов в день (36 часов в неделю), подростки с 15 до 16 лет, а также учащиеся с 14 до 16 лет, работающие в период каникул, — четыре часа в день (24 часа в неделю).
Для учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, рабочее время не может превышать половину указанных по их возрасту норм (т. е. 18 или 12 часов в неделю)

занятые на работе с вредными условиями труда. В зависимости от степени вредности для здоровья устанавливается или 36-часовая, или 24-часовая рабочая неделя.

работники-инвалиды I и II групп — 35 часов в неделю.

работники, чья работа связана с повышенным умственным, эмоциональным и нервным напряжением (преподаватели, учителя, врачи, воспитатели и др.). У этих категорий работников в основном рабочая неделя составляет 36 часов

Неполное рабочее время

Уменьшение
рабочего времени

Уменьшение числа
рабочих дней в
неделю

1. Состояние беременности
2. Наличие у женщины детей в возрасте до 14 лет
3. В отношении лица, осуществляющего уход за больным членом семьи

Ненормированный рабочий день

Устанавливается в отношении лишь некоторых категорий работников, которые по распоряжению работодателя обязаны в случае необходимости выполнять эпизодически работу сверх нормальной продолжительности, как правило, без дополнительной оплаты или отгула. Речь идет о работниках с ответственным характером труда или о лицах, рабочее время которых не поддается учету (руководителях, начальниках и т.п.)

это рабочее время, устанавливаемое по соглашению сторон, продолжительность которого меньше нормального рабочего времени (40 часов в неделю), с оплатой, пропорциональной отработанному времени.



Время отдыха

время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК ПМР)

Перерывы в течение рабочей смены для отдыха и питания (не более 2 часов и не менее 30 минут)

Ежедневный (междусменный) отдых

Выходные дни

Нерабочие праздничные дни

Ежегодный оплачиваемый отпуск



1. Понятие и виды рабочего времени

Рабочее время – время, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст.91 ТК ПМР) окрашено

нормальное
рабочее
время



е
рабочее
время

Виды рабочего
времени



неполное
рабочее
время



сверхурочное
рабочее
время

1. Понятие и виды рабочего времени

Нормальное рабочее время

1. Рабочий день:

- 7 часов при 6-дневной рабочей неделе
- 8 часов при 5-дневной рабочей неделе



2. Рабочая смена:

(время, которое работник должен отработать согласно графика в течение суток; может быть продолжительнее, чем рабочий день, но необходимо чтобы в течение месяца соблюдалась установленная законом норма)

3. Рабочая неделя:

- не должна превышать **40 часов**

4. Рабочий месяц

5. Рабочий год



1.Понятие и виды рабочего времени

Сокращенное рабочее время ст.92 ТК ПМР)

Устанавливается для некоторых категорий работников:

1.Несовершеннолетние:

- от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю
- от 14 до 16 лет– не более 24 часов в неделю

2.Учащиеся ОО в возрасте до 18 лет, работающие

в течение учебного года в свободное от учебы время:

- Не может превышать половины нормы , установленной п.1

3.Занятые на работе с вредными или опасными условиями труда:

- не более – 36-часов в неделю

4.Работники – инвалиды I и II группы:

- не более 35 часов в неделю



1. Понятие и виды рабочего времени

Неполное рабочее время

Рабочее время, устанавливаемое по соглашению сторон, продолжительность которого меньше нормального времени, **с оплатой, пропорциональной отработанному времени** (ст.93 ТК ПМР)

*уменьшение рабочего
дня*



*уменьшение числа
рабочих
дней в неделю*

Работодатель **не может отказать**:

- **беременным** женщинам;
- женщинам, имеющим детей в возрасте **до 14 лет**
- или **ребенка инвалида до 18 лет**;
- лицу, осуществляющему **уход за больным** членом семьи



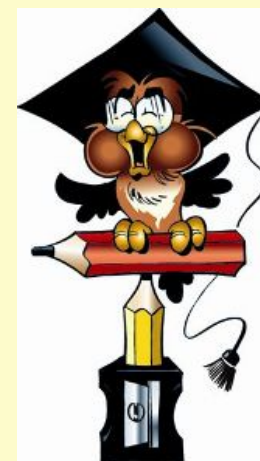
1. Понятие и виды рабочего времени

Сверхурочная работа

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК ПМР)

Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет
- привлечение инвалидов
- женщин имеющих детей до 3 лет- только с их согласия



**не должны превышать 4-
х часов в течение двух
дней подряд**

**не должны превышать
120 часов в год**

1. Понятие и виды рабочего времени

Предпраздничные и предвыходные дни (ст. 95 ТК ПМР)

- в предпраздничные дни рабочее время сокращается **на 1 час**,
- при шести дневной рабочей неделе предвыходное время не может превышать 5 часов.

Работа в ночное время (ст. 96 ТК ПМР)

- с 22 до 6 утра,
- продолжительность рабочего времени **сокращается на 1 час**,
- к работе в ночные часы **не привлекаются**:
 - а) подростки до 18 лет,
 - б) беременные женщины или женщины имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды могут привлекаться только с их письменного согласия.

Начало и окончание работы устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка

1. Понятие и виды рабочего времени

Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК ПМР)

Особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации

-работники с ненормированным рабочим днем имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Приказ министерства экономики ПМР от 18.07.2003 г. № 202 (САЗ 03-33) Согласован с федерацией профсоюзов Приднестровья.

Зарегистрирован в министерстве юстиции ПМР от 14.08.2003г. Рег. № 3341



Положение
«Об особенностях режима рабочего
времени и времени отдыха педагогических
и других работников организаций
образования»

Указ Президента от 15.12.2009 г. № 876 (САЗ 09-51)



«Об особенностях работы по совместительству
педагогических, медицинских и
фармацевтических
работников, работников культуры»

Пр. Минэкономки от 01.06.2011 г. №341 (САЗ 11-26)

**Постановление Правительства ПМР
от 30 июля 2013 г. № 161
«О продолжительности рабочего
времени**

**(норме часов педагогической работы
за ставку заработной платы)
педагогических работников**

**Утратил юридическую силу Указ
Президента
От 29 апреля 2010 г. № 294 (САЗ 10-17)**

2. Понятие и виды времени отдыха

Конституция ПМР

ст. 35



КОНСТИТУЦИЯ
РЕПУБЛИКИ МОЛДОВЕНШТЬ
НИСТРЕНЕ
КОНСТИТУЦИЯ
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ
КОНСТИТУЦІЯ
ПРИДНІСТРОВСЬКОЇ МОЛДАВСЬКОЇ
РЕСПУБЛІКИ

Каждый гражданин ПМР имеет право на отдых

Время отдыха



Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

(ст. 106 ТК ПМР)

2. Понятие и виды времени отдыха

перерывы в течение рабочего дня

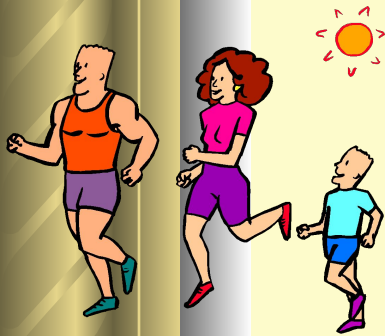
ежедневный (междусменный) отдых

**Время
отдыха**

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

праздничные дни

отпуск



2. Понятие и виды времени отдыха

1. Перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК ПМР)

- не **менее 30** минут и **более двух** часов,
- предоставляется, как правило, после 4 часов работы,
- **не входит** в продолжительность рабочего времени.

2. Ежедневный отдых между рабочими днями

- время между окончанием одного рабочего дня и началом следующего.

3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

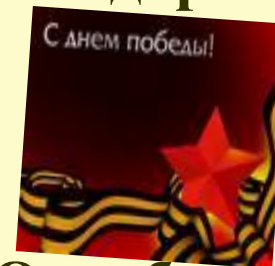
- продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть **менее 42 часов**, (ст. 110 ТК ПМР)
- при пятидневной рабочей неделе - 2 выходных дня, при шестидневной рабочей неделе - один (ст. 111 ТК ПМР)
- Общим выходным днем является **воскресенье**

2. Понятие и виды времени отдыха

4. *Нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК ПМР)*

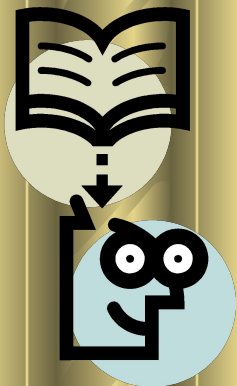
- а) 1, 2, 3 января – Новый год,
- б) 23 февраля – День защитника Отечества
- в) 8 марта – Международный женский день
- г) 1, 2 мая – День международной солидарности трудящихся
- д) 9 мая – День Победы
- е) 2 сентября – День Республики
- ж) 7 ноября – годовщина Великой Октябрьской социалистической революции,

-при совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день



Дополнительные выходные дни (ст. 111 ТК ПМР)

- Рождество Христово
- Второй день Пасхи
- Второй понедельник после Пасхи
- При совпадении дополнительного выходного и нерабочего праздничного дней, дополнительный выходной день не переносится



2. Понятие и виды времени отдыха

5. Ежегодные отпуска

-ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК ПМР).

Указом Президента ПМР от 18.07.1995 г.(САМР 95-7) «Об отпусках работников общеобразовательных учреждений и педагогических работников др.учреждений, предприятий и организаций» установлен удлиненный отпуск – 42 и 56 дней.

Нерабочие праздничные дни(ст.112), и **дополнительные** выходные дни(п.4 ст.111), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска **не включаются** и не оплачиваются (ст.120 ТК ПМР).

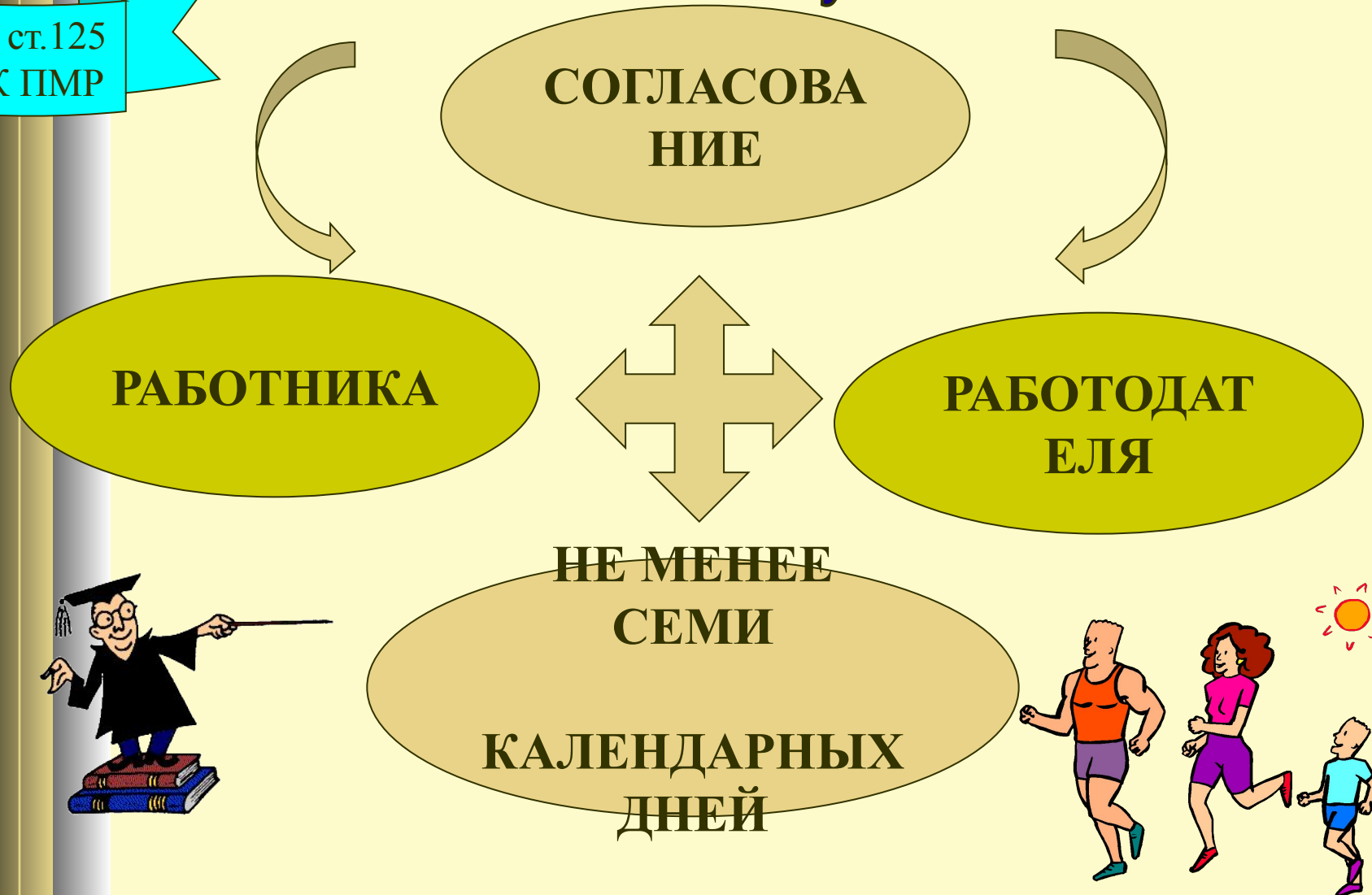
**ЗАПРЕЩА
ЕТСЯ**

Непредставление отпуска
в течение двух лет подряд
п.4 ст.124 ТК ПМР

2. Понятие и виды времени отдыха

Разделение отпуска на части

п1 ст.125
ТК ПМР

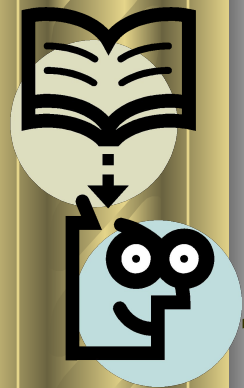


Закон о внесении изменений в ТК ПМР от 18 декабря 2017 г. № 371-ЗИД-VI

- 1. Пункт 1 статьи 125 после слов «не менее 7 (семи) календарных дней» через запятую дополнить словами «за исключением случаев, предусмотренных частью второй настоящего пункта».
- 2. Пункт 1 статьи 125 дополнить частью второй следующего содержания:
«Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 (двадцати восьми) календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 (четырнадцати) календарных дней».
- 5. Пункт 1 статьи 126 дополнить частью второй следующего содержания:
«Гражданский служащий обязан использовать 28 (двадцать восемь) календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска; оставшаяся часть отпуска или любое количество дней этой части по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией».

3. Пункт 2 статьи 125 изложить в следующей редакции:

- «2. Отзыв из отпуска допускается по приказу работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- Если предоставление гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем служебном году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций государственного органа или на осуществлении полномочий лица, замещающего государственную должность, по решению представителя нанимателя и с письменного согласия гражданского служащего допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 (двадцать восемь) календарных дней, на следующий служебный год. При этом перенесенная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 (двенадцати) месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется».



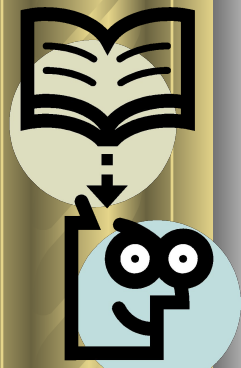
В стаж дающий право на отпуск не включаются (ст. 121 ТК РФ):

1. Время **отсутствия** работника на работе без уважительной причины
2. Время отпусков **по уходу за ребенком** до достижения им установленного законом возраста (до 3 лет)
3. Время предоставляемых по просьбе работников отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью **более 7** календарных дней



2. Понятие и виды времени отдыха

Отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК ПМР)



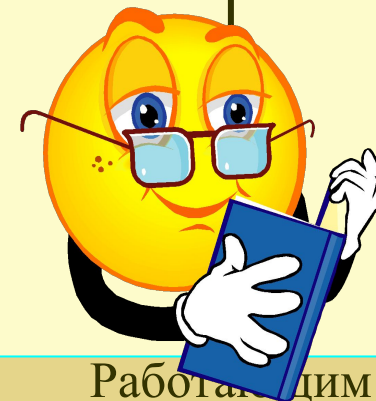
Участникам боевых действий — до **14** календарных дней в году

Работникам в случае **рождения** ребенка, регистрации **брака**, **смерти** близких родственников-

Руководитель обязан предоставить Родителям, женам (мужьям)

военнослужащих, **погибших** при исполнении обязанностей- до **14** календарных дней в году

В других случаях, предусмотренных законом



Работникам **инвалидам-** до **21** календарного дня в году

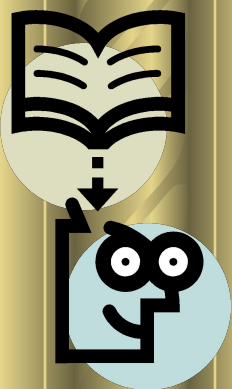
Случаи, предусмотренные **Коллективным** договором

Педагогические работники организаций образования не реже чем через **10 лет** непрерывной педагогической работы имеют право на неоплачиваемый отпуск сроком **до одного**

ст. 3 ст. 54 Закона ПМР «Об образовании» от 27.06.2003 г. №294-3-III

Закон о внесении изменений в ТК ПМР от 2 июня 2017 г. № 125-ЗИ-VI

- Пункт 5 статьи 252 изложить в следующей редакции:
- «5. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности, за исключением случаев назначения пенсии в связи с особыми условиями труда и за выслугу лет



*Трудом больше, чем правом,
поддерживается правосудие».
«Делу – время, потехе – час».
Труд сделал из обезьяны человека.*





ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Всегда в ногу со временем...

Спасибо за внимание!

Успехов Вам и Вашим детям!